

Enviado por Ana Paula Perón

Objetivo:

Fazer um desenho em grupo onde cada participante esteja em uma situação especial. Propósito: Trabalhar a cooperação, a comunicação, planejamento, raciocínio lógico, confiança e a empatia.

Recursos:

Papel, canetas, vendas.

Número de Participantes

Grupos de 5 pessoas

Duração:

A tarefa de desenhar o barco deve ser cumprida em cinco minutos.

Descrição:

Dividir a turma em grupos de cinco pessoas, colocando-as sentados no chão. Cada grupo terá como tarefa desenhar um barco utilizando uma folha de papel e canetas coloridas. Cada participante fará uma ação de cada vez, passando em seguida o desenho para o outro participante e assim por diante passando por todos um traço de cada vez até que o desenho esteja concluído ou tempo encerrado. Exemplo: o primeiro participante faz um traço, para e a próxima ação é de outro participante.

Os participantes terão também de obedecer as seguintes características individuais: Participante 1 - é cego e só tem o braço direito; Participante 2 - é cego e só tem o braço esquerdo; Participante 3 - é cego e surdo; Participante 4 - é cego e mudo; Participante 5 - não tem os braços;

Portanto, para desenvolverem esses papéis, o focalizador pede que os grupos escolham quem será 1,2,3,4 e 5 entregando vendas para os olhos e tiras de pano para amarrar os braços que não deverão utilizar.

Quando os grupos estiverem prontos, começar a contar o tempo, deixando que os grupos façam a atividade sem interrupção. Neste momento o facilitador fica em silêncio, apenas observando o trabalho. Caso alguém solicite ajuda ou informações, reforce as instruções já ditas sem dar outras orientações. Caso algum participante faça perguntas do tipo está certo? Pode fazer assim? Deixe o grupo decidir. Não interfira. Estas situações poderão ser retomadas no momento de debate, para análise e como ilustração para outros comentários. Após o jogo, o facilitador deve realizar o CAV (Ciclo de Aprendizagem Vivencial), abordando as dificuldades encontradas os desafios superados e as formas de cooperação colocadas em prática.

Dicas

Pode-se jogar em dois tempos. Primeiro deixar que eles sintam o jogo que a princípio parece fácil e depois normalmente percebendo as dificuldades. Após os 5 minutos, alguns podem não ter terminado a tarefa e muitos poderiam certamente tê-la realizado com melhor qualidade. Por isso deixe que os grupos discutam como poderiam melhorar sua performance e depois peça que joguem novamente para colocarem em prática as alternativas poderão encontradas. Após todo o processo abra uma discussão geral onde todos os grupos poderão expor dificuldades e soluções, impressões etc.

DINÂMICA: JOGOS

PUNHO FECHADO

Edição 3 II de 2003 da Revista Jogos Cooperativos, pág. 22

Objetivo do jogo:

Abrir a mão uns dos outros.

Propósito:

Mesmo que o nome deste soe meio violento, não se assustem porque não é esta idéia. O "punho fechado" é um jogo participativo e serve para uma rica reflexão sobre como encararmos os problemas que surgem.

Recursos:

Nenhum

Número de participantes:

Não há limite de pessoas para este jogo. O importante é que o número seja par.

Duração

Para instrução e execução do jogo no máximo 5 minutos. Para o debate que segue, mínimo de 20 minutos.

Descrição

O facilitador sugere a formação de duplas, e explica que cada participante vai estender um punho a seu parceiro.

Com a outra mão vai tentar abrir o punho do companheiro (mantendo sua mão fechada). Assim, no mesmo momento, cada qual tentará abrir o punho do outro enquanto mantém sua mão fechada. Obviamente se quer fazer tudo isso sem derramar sangue e sem quebrar os ossos. O facilitador faz um sinal para que os participantes comecem.

Ele para o jogo depois de um instante (dura apenas 30 segundos) e pede às duplas que reflitam sobre as seguintes perguntas:- Em que pensaram quando o jogo foi explicado?- O que sentiram no início do jogo?- Quem conseguiu abrir o punho do outro, e como?- O que chamou sua atenção durante o jogo?

Depois de Jogar(para ver por que fizemos este jogo)Podemos refletir individualmente e logo conversar. Depois de vários minutos de diálogo, o facilitador pode convidar para compartilhar a conversa entre todos. Ele anota algumas frases importantes.

Aqui algumas frases de seminários que realizamos:- Como Abro a mão?- Senti medo. Hermetismo, não há acesso.

- Não vou deixar abrir a mão.
- Ato de violência!- Tinha que buscar uma estratégia.
- Era mais fácil do que pensei.
- No princípio, pensei que com força seria fácil, depois tive que recomeçar e procurar outra forma de fazê-lo.
- Vimos isso como uma competição.
- Aceitar que me abrissem o punho significa que perderia.

Baseado nesses comentários, pode-se iniciar uma reflexão sobre nossas atitudes no trabalho. Dependendo do grupo e do objetivo da reunião, poderiam ser ressaltados os seguintes temas:

1- Buscar mais de uma alternativa Em muitas situações que se apresentam, vemos uma única maneira de chegar a uma solução.

E ficamos batendo e batendo (tratando de abrir com força), sem perguntar como poderíamos fazê-lo de outra forma.

2- "Eu mudo o outro, mas a mim ninguém vai mudar". Se relacionarmos o jogo com o desafio de "abrir a mente do outro", enfrentamos, muitas vezes, situações com uma atitude fechada. Queremos conseguir que o outro se abra, mas não estamos dispostos a nos abrir.

Isso se percebe nas seguintes situações: professor - aluno, pai-filho, líder comunitário-povo, etc. Quando falamos sobre o jogo com um grupo de professores, esses disseram que, muitas vezes, entramos na aula com o punho fechado, isto é, dispostos a ensinar e não aprender, a falar e não a escutar. Nem sempre a forma esperada é a que nos permite chegar a uma solução. Às vezes vemos um problema e, em seguida, pensamos que sabemos, como resolve-lo. "Nesse punho fechado será preciso dar duro..." Entretanto, temos que estar dispostos a buscar outra possibilidade, estar abertos a opções que se nos apresentam. Isto é, temos que ser flexíveis, para nos dar conta de que pode haver outra maneira de conseguir o objetivo.

3- Temos que estar dispostos a trocar de estratégia. Às vezes, isso significa recomeçar. Conversando sobre o jogo com agentes de um centro comunitário, viu-se que o grupo tem que estar aberto a recomeçar, a experimentar outras estratégias, para sempre seguir adiante.

Dicas:

Este jogo dá muito o que refletir, e nossa experiência nos mostrou que é importante continuar a atividade com a reflexão em grupo.

O facilitador deve explicar no começo que se realizará um jogo que nos permitirá conversar sobre algumas questões. O jogo como tal é rápido, e se pode dedicar o tempo que se quiser para a reflexão.

Fonte:

Jogos Cooperativos - Teoria e Prática - Guilherme Preparação para o jogo no Seminário de Lideranças em Campos dos Goytacazes.

Objetivo do jogo:

Contar até 100 ou mais substituindo os múltiplos de sete por Buzz e/ou os múltiplos de cinco por Fizz.

Propósito:

Desenvolver a inteligência lógico-matemática, a inteligência interpessoal, a cooperação e o trabalho em equipe. Pode ser um bom vitalizador ou atuar bem no aquecimento.

Número de Participantes:

Não há limite de pessoas para o jogo, pode-se aplicar o jogo para crianças e adultos. Recomenda-se que as crianças saibam contar.

Recursos:

Um espaço adequado para o número de participantes.

Descrição:

Para o Buzz marca-se o número 7 (sete). Os jogadores contam em voz alta, sendo proibido dizer qualquer número que tenha um sete (como dezessete) ou seja um múltiplo de sete (como vinte e um). O primeiro jogador começa dizendo "um". O segundo diz "dois". O terceiro (ou o primeiro novamente se estiverem só dois jogando) continua a contagem: "três". E assim vai até seis, quando, em vez do seguinte dizer "sete", ele dirá "Buzz". E cada vez que um número depois desse "oito" contiver um sete, o jogador deve dizer "Buzz" no lugar do número. Assim como o número chamado depois de seis é "Buzz", depois de "treze" é "Buzz" também (14 é múltiplo de 7), e os jogadores deverão dizer "Buzz" no lugar de 21,27,28,35,37,42,47,49 e assim por diante. Um bom jeito de jogar essa versão não competitiva do Buzz é "Vamos ver se conseguimos chegar ao número 100 sem ninguém errar". Em vez de competir, os jogadores estarão unidos em torno de um mesmo propósito... E permanecerão unidos nas risadas quando alguém errar e disser "sete" ou "vinte e um" e assim por diante. É inevitável que alguém erre. E é considerado um erro quando alguém diz "Buzz" para o número errado - um número que não contenha sete ou não seja múltiplo de sete.

O jogo do "Fizz" é muito similar. De fato a única diferença é que em vez de dizer "Buzz" para o número que tenha sete ou que seja múltiplo dele, os jogadores dirão "Fizz" para o número que tenha cinco ou seja múltiplo de cinco.

Ex: Um, dois, três, quatro, "Fizz", seis, sete, oito, nove, "Fizz", e assim por diante. Os jogadores dirão "Fizz" no lugar do 5, 10,15,20,25,30,35,40,45, e todos os números da casa do 50, assim como 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95 e 100. Como todos os números que contém cinco, exceto a seqüência de 51 a 59, são todos número que contém cinco, "Fizz" é um pouquinho mais fácil de jogar sem errar do que "Buzz".

Dicas:

Podemos jogar o "Fizz-Buzz" Mais complicado esse jogo é uma combinação de Fizz e Buzz e envolve tanto todos os múltiplos de cinco ou números que tenham cinco na sua estrutura como os múltiplos de sete e os números que tenham sete em sua formação. Ex: 1,2,3,4, Fizz, Buzz, e assim por diante. 57 é Fizz-Buzz e setenta e cinco é Buzz-Fizz, 35 pode ser chamado Buzz-Fizz ou Fizz-Buzz. Se os jogadores começarem a dominar a técnica de dizer "Buzz" e "Fizz" na hora certa, tente acelerá-los, diminuindo o tempo que eles precisam para falar os números, o que aumentará o desafio e a diversão.

Fonte:

Livro: 150 Joogos Não-Competitivos para crianças -Todo Mundo Ganha! Cynthia MacGregor - Ed Madras

DINÂMICAS



Dinâmica: "Para quem você tira o chapéu"

Objetivo:

Estimular a autoestima

Materiais:

um chapéu e um espelho

O espelho deve estar colado no fundo do chapéu.

Procedimento:

O animador escolhe uma pessoa do grupo e pergunta se ela tira o chapéu para a pessoa que ver e o porquê, sem dizer o nome da pessoa. Pode ser feito em qualquer tamanho de grupo e o animador deve fingir que trocou a foto do chapéu antes de chamar o próximo participante. Fizemos com um grupo de idosos e alguns chegaram a se emocionar depois de dizer suas qualidades. Espero que gostem!

DINÂMICA:

"A Bala"

Objetivo:

Estimular o Trabalho em Equipe.


Materiais:

Uma bandeja e balas de acordo com o nº de participantes. As balas devem ser colocadas dentro da bandeja.

Procedimento:

forma-se um círculo, diga então aos participantes: 'vocês terão que chupar uma bala, só que não poderão usar suas mãos para desembulhar a bala e colocar em sua própria boca'. Os participantes ficam loucos pensando como fazer isso, é interessante colocar a bandeja no chão. Alguns participantes até pegam a bala com a boca e tenta desembulhar na boca. Espera-se que eles se ajudem, um participante pegue a bala com as mãos, a desembulhe e coloque na boca do outro.

DINÂMICAS BÍBLICAS

 Algumas dinâmicas Bíblicas para usar em encontros de jovens, reuniões de Igreja, etc.

01. Meus sentimentos

Objetivo:

apresentação e entrosamento

Material:

papel, lápis de cor.

Desenvolvimento:

cada um deve retratar num desenho os sentimentos, as perspectivas que têm. Dar um tempo para este trabalho individual que deve ser feito em silêncio, sem nenhuma comunicação.

Num segundo momento as pessoas se reúnem em subgrupos e se apresentam dizendo o nome, de onde vem, mostrando o seu desenho explicado-o.

O grupo escolhe um dos desenhos para ser o seu símbolo apresentando-o e justificando. Pode-se também fazer um grupão onde cada um apresenta mostrando e comentando o seu desenho. Palavra de Deus: Fl. 1,3-11 SL 6.

02. Mancha ou ponto

Objetivo:

oração, pedido de perdão, preces, revisão de vida...

Material:

uma folha branca com um ponto escuro ou mancha, bem no centro da mesa.

Desenvolvimento: mostrar ao grupo a folha com o ponto ou mancha no centro.

Depois de um minuto de observação silenciosa, pedir que se expressem descrevendo o que viram.

Provavelmente a maioria se deterá no ponto escuro.

Pedir, então, que tirem conclusões práticas.

Exemplo: em geral, nos apresentamos nos aspectos negativos dos acontecimentos, das pessoas, esquecendo-nos do seu lado luminoso que, quase sempre, é maior.

Palavra de Deus: 1 Cor 3,1-4 Sl 51

03. Identificação Pessoal com a Natureza

Objetivos:

Auto conhecimento e preces

Material:

Símbolos da natureza, papel e caneta.

Desenvolvimento:

1. Contemplação da natureza. Cada um procura um elemento na natureza que mais lhe chama a atenção e reflete: Porque o escolhi? O que ele me diz?

2. Formação de pequenos grupos para partilha

3. Cada pequeno grupo se junta com o outro e faz uma nova partilha. O grupo escolhe um como símbolo e formula uma prece. 4. Um representante de cada grupo apresenta o símbolo ao grupo, fazendo uma prece.

Palavra de Deus: Gn 1,1-25

04. Quem sou eu ???

Objetivo:

Conhecimento Pessoal

Material:

papel e caneta

Desenvolvimento:

1. Refletir individualmente:- A vida merece ser vivida?- Somente a vivem os que lutam, os que querem ser alguém?
2. Escrever numa folha- Quem sou eu? (enumerar seus valores, qualidades e defeitos).- O que eu quero ser? (escrever o que quer com a vida, os seus objetivos e ilusões).- Como atuo para chegar no que quero?
3. Terminada a reflexão pessoal, formar grupos para partilhar.4. Avaliação:- Como cada um se sentiu ao se comunicar?- E depois da dinâmica?

DINÂMICA: BRAINSTORMING (DINÂMICA DE GRUPO)

🎲🎲🎲 "BRAINSTORMING"

Brainstorming ou tempestade cerebral, mais que uma técnica de dinâmica de grupo é uma atividade desenvolvida para explorar a potencialidade criativa do indivíduo, colocando-a a serviço de seus objetivos.

De autoria de Alex Osborn foi e é por este e por seus seguidores muito utilizada nos Estados Unidos, principalmente em atividade de treinamento do pessoal, em áreas de relações humanas e publicidade e propaganda. Diversas vezes tentamos sua aplicação em Seminários para liderança, em treinamentos de professores ou mesmo em salas de aula e os resultados mostraram-se aparentemente positivos, ainda que a técnica não deva ser produzida sistematicamente.

O Brainstorming não visa a fixação de um conteúdo desenvolvido ou que conste de um texto qualquer. O princípio no qual se apóia o Brainstorming é o de solicitar aos participantes que aparentemente idéias, as mais diversas e até mesmo descabidas, sobre um assunto qualquer colocado pelo monitor.

Sua participação, durante a apresentação dessa idéias, será a de registrá-las, independente de qualquer juízo crítico sobre sua validade, e estimular a rápida sucessão de outras mais.

Um exemplo proposto pelo próprio Osborn é aproveitar-se uma reunião de executivos, por exemplo, na área de publicidade e apresentar-lhes desafios aparentemente ilógicos como:

- Qual a utilidade prática de uma lâmpada queimada?
- Que outros empregos poderemos dar a um clipe?
- Como nos valer da palavras (chuva) e da palavra (matagal) para promover a venda de óleos de bronzear?

Colocando um desses problemas, cabe ao monitor, mais ou menos com um leilão, incentivar os participantes a apresentarem, em poucas palavras, as sua idéias e, eventualmente, associa-las a outras até que praticamente se esgote o manancial.

Com inúmeras idéias expostas a registradas, deve então o monitor, com auxílio do grupo ir eliminando umas, aprimorando outras e assim chegar a um resultado prático."

DINÂMICA " AUTÓGRAFOS "

O Autógrafo pode ser aplicado com crianças, adultos ou adolescentes, sem que se altere o conteúdo moral implícito em sua mensagem. É evidente que esse conteúdo não deve ser explicado pelo monitor e sim ser produto de ampla e muitas vezes longa discussão, após a aplicação da técnica. Seu fundamento moral vale-se do choque que provoca ao se verem seus integrantes plenamente mergulhados em uma competição egocêntrica que se opõe a um sentimento de solidariedade. Ao terminar a aplicação da técnica, os participantes percebem que intuitivamente entraram em choque competitivo, rejeitando um sentimento de solidariedade que afinal, é a mensagem mais forte de todo propósito de sensibilização."

ANTUNES, C., Manual de Técnicas - de dinâmicas de grupo, de sensibilização e de ludopedagogia. 13ª edição, Petrópolis, Vozes 1998.

DINÂMICA: EFICIÊNCIA DE UM TRABALHO EM EQUIPE (A CORRIDA DE CARROS)

Objetivos:

- a) Demonstrar rapidez num trabalho de equipe.
- b) Desenvolver agilidade mental e capacidade de raciocínio.
- c) Desenvolver a imaginação e a criatividade.

Tamanho do grupo:

Diversos subgrupos de cinco a sete membros cada um.

Tempo Exigido:

Aproximadamente vinte minutos.

Material Utilizado:

Uma cópia da Corrida de Carros, conforme se encontra no final do exercício; - Lápis ou caneta.

Ambiente Físico:

Uma sala com carteiras para acomodar todos os membros participantes.

Processo:

- I. A tarefa de cada subgrupo consiste em resolver, na maior brevidade possível, o problema da Corrida de Carros, conforme explicação dada na folha, que será entregue a cada pessoa do grupo;
- II. A seguir, lê-se em voz alta, o conteúdo da folha, e formam-se os diversos subgrupos para início do exercício;
- III. Todos os subgrupos procurarão resolver o problema da Corrida de Carros, com a ajuda de toda a equipe;
- IV. Obedecendo às informações constantes da cópia da Corrida de Carros, a solução final deverá apresentar a ordem em que os carros estão dispostos com a respectiva cor, conforme chave anexa;
- V. Será vencedor da tarefa o subgrupo que apresentar por primeiro a solução do problema;
- VI. Terminado o exercício, cada subgrupo fará uma avaliação acerca da participação dos membros da equipe, na tarefa grupal;
- VII. O animador poderá formar o plenário com a participação de todos os membros dos subgrupos, para comentários e depoimentos.

A CORRIDA DE CARROS

Oito carros, de marcas e cores diferentes, estão alinhados, lado a lado, para uma corrida. Estabeleça a ordem em que os carros estão dispostos, baseando-se nas seguintes informações:

- Ferrari está entre os carros vermelhos e cinza
- carro cinza está a esquerda do Lotus.
- McLaren é o segundo carro á esquerda do Ferrari e o primeiro á direita do carro azul.
- Tyrrell não tem carro á sua direita e está logo depois do carro preto.
- carro preto esta entre o Tyrrell e o carro amarelo.
- O Shadow não tem carro algum á esquerda: está á esquerda do carro verde.
- A direita do carro verde está o March.
- Lotus é o segundo carro á direita do carro creme e o segundo á esquerda do carro marrom.
- Lola é o segundo carro á esquerda do Isso.



Corrida de Carros

A Solução.

- Shadow, cor azul.
- McLaren, cor verde.
- March, cor vermelha.
- Ferrari, cor creme.
- Lola, cor cinza.
- Lotus, cor amarela.
- Iso, cor preta.
- Tyrrel, cor marrom.

Imagem: www.supermensagens.net/gifs/Carros-e-Motos.htm

TÉCNICAS DE DINÂMICAS EM GRUPO 2

03 – DRAMATIZAÇÃO

1. Caracterização da técnica Consiste na encenação de um problema ou situação no campo das relações humanas, por duas ou mais pessoas, numa situação hipotética em que os papéis são vividos tal como na realidade. A síntese desses papéis é um dos aspectos mais importantes do método. Os que vão encenar devem compreender o tipo de pessoa que dever interpretar durante a dramatização. O resumo do papel deve conter apenas a condição emocional e as atitudes a serem adotadas, sem detalhes sobre aquilo que deverá ocorrer durante a apresentação. Essa técnica permite a informalidade e assegura a participação psicológica do indivíduo e do grupo; elimina as inibições e facilita a comunicação.

2. A técnica é útil para:

Desenvolver a capacidade de relacionamento com outras pessoas através da compreensão da natureza do comportamento humano. Fornecer dados de relações humanas que podem ser utilizados para análise e discussão. Facilitar a comunicação, "mostrando" e não "falando". Oportunidade para que os indivíduos "representem" seus problemas pessoais. Os que na vida real não puderam reconhecê-los, compreende-los, quando viverem em cena, irão reconhecer sua falta de habilidade para lidar com os outros, podendo aprender a enfrentar o seu problema ao vê-lo retratado no grupo. Criar no grupo uma atmosfera de experimentação e de possível criatividade. Despersonalizar o problema dentro do grupo. Quando apresentado em cena, abstraídas as personalidades dos executantes reais, há maior liberdade de discussão.

3. Use a técnica quando:

Os padrões e o controle social do grupo são de molde a garantir um nível de comentário e discussão que não afetam psicologicamente os membros.

O indivíduo reconhece a necessidade de aprofundar-se nos seus verdadeiros motivos, impulsos básicos, bloqueios e ajustamentos, a fim de aumentar sua eficiência como membro do grupo. Os "atores" sentem-se relativamente seguros a ponto de quererem "expor-se" ao grupo, ou seja, expor seus sentimentos, suas atitudes, suas frustrações, sua capacidade e suas aptidões. Sentir-se como coordenador ou instrutor, bastante seguro dos objetivos que pretende atingir ao usar a técnica. O alvo for mudar as atitudes de um grupo. Se deseja preparar um ambiente ideal para resolver problemas.

4. Como usar a técnica

Apresentar ou definir o problema que será dramatizado. Fixar a simulação ou os aspectos específicos de relacionamento humano a serem enfatizados na dramatização. Definir ou apresentar quais os papéis necessários à encenação.

Escolher os atores, os quais planejarão as linhas gerais de seu desempenho, ou seja, a condição emocional e as atitudes a serem adotadas, sem especificar o que deverá ser feito na encenação. Os próprios "atores" poderão armar o "palco" que dispensará excessivo mobiliário e roupa, dando ênfase à descrição verbal da situação.

Os "ensaios" terão caráter de reuniões preparatórias onde as características dos papéis serão examinadas, sem preocupação quanto à "perfeição da representação" dos atores. Determinar ou definir o papel de grupo a ser desempenhado durante e após a dramatização, o que conclui a escolha do tipo de debates que se seguirá, bem como a determinação dos aspectos que deverão ser avaliados.

Realizar a dramatização em tempo suficiente para permitir a apresentação dos dados, evitando-se a demora excessiva.

Se o instrutor achar conveniente, poderá consultar o grupo quanto ao seu interesse em repetir a dramatização com a inclusão de idéias e sugestões que forneçam novo material para aprofundamento de debate.

Poderão, também, ser usados outros artifícios, como por exemplo, a substituição dos papéis (troca) para verificação de sentimentos e atitudes, possibilitando a um personagem "colocar-se na pele do outro". É um jogo de reversibilidade, a favor e contra, ou tarefa invertida.

04 – ENTREVISTA

1. Caracterização da técnica Consiste numa rápida série de perguntas feitas por um entrevistador, que representa o grupo, a um especialista em determinado assunto. Este, geralmente, não pertence ao grupo, ao contrário do entrevistador que é membro dele. É menos formal que a preleção e mais formal que o diálogo.

2. A técnica é útil para:

Obter informações, fatos ou opiniões sobre algum assuntos de importância para o grupo. Estimular o interesse do grupo por um tema. Conseguir maior rendimento de um especialista que seja versátil ao falar sozinho perante um grupo.

3. Use a técnica quando:

O grupo é numeroso, o que tornaria ineficiente o interrogatório indiscriminado dos membros do grupo ao entrevistador. Outras técnicas forem desaconselhadas. Um dos membros do grupo (entrevistador) possuir boa capacidade de relações humanas ou de comunicação e segurança para poder obter as informações desejadas do especialista. A técnica poderá ser utilizada com um elemento novo no grupo.

4. Como usar a técnica

Convidar um especialista no assunto.

Indicar um entrevistador, que organizará com o especialista um questionário e fixará a duração e a maneira de conduzir a entrevista.

O entrevistador poderá obter do grupo os temas principais a serem enfocados e deverá atuar como intermediário entre o grupo e o especialista.

A entrevista deverá ser mantida em tom de conversa e as perguntas devem ser formuladas de forma a evitar respostas do tipo "sim" ou "não". Manter as perguntas ao nível de entendimento geral do grupo.

O entrevistador, por sua vez, evitará a terminologia técnica que não esteja ao alcance do grupo.

05 - GRUPO DE COCHICHO, ZUM-ZUM

1. Caracterização da técnica Consiste na divisão do grupo em subgrupos de dois membros que dialogam, em voz baixa, para discutir um tema ou responder uma pergunta, sem requerer movimento de pessoas. Após, é feita a apresentação dos resultados do grupão. É um método extremamente informal que garante a participação quase total, sendo de fácil organização.

2. A técnica é útil para:

Comentar, apreciar e avaliar, rapidamente, um tema exposto. Sondar a reação do grupo, saber o que ele quer. A consideração de muitos aspectos distintos do assunto.

3. Use a técnica quando:

O número de participantes for, no máximo, 50 pessoas. Desejar obter maior integração do grupo. Quiser criar o máximo de oportunidades para a participação individual. For necessário "quebrar o gelo" dos participantes.

4. Como usar a técnica Dividir o grupão em subgrupos de dois membros, dispostos um junto do outro (lado ou frente). Explicar que os grupos de cochicho dispõem de tantos minutos para discutir o assunto, após o que um dos membros exporá o resultado ao grupão, na ordem que for convencional. Apresentar a questão e conduzir as exposições, que serão feitas, após o cochicho, de forma objetiva e concisa.

06 – GV (VERBALIZAÇÃO) OU GO (OBSERVAÇÃO)

1. Caracterização da técnica Consiste na divisão do grupo em dois subgrupos (GV = grupo de verbalização; GO = grupo de observação). O primeiro grupo é o que irá discutir o tema na primeira fase, e o segundo observa e se prepara para substituí-lo.. Na segunda fase, o primeiro grupo observa e o segundo discute. É uma técnica bastante fácil e informal.

2. A técnica é útil para:

Análise de conteúdo de um assunto - problema. introdução de um novo conteúdo. Conclusão de estudo de um tema. Discussão de problema e exame de solução. Estimular a participação geral do grupo. Estimular a capacidade de observação e julgamento de todos os participantes. Para isso cada participante do GO deve cumprir um papel na observação, buscando encontrar aspectos positivos e negativos na objetividade e operatividade do GV. Levar o grupo a um consenso geral. Desenvolver habilidades de liderança.

3. Use a técnica quando:

O número de participantes for relativamente pequeno. Já houver um bom nível de relacionamento e de comunicação entre os membros do grupo. For necessário criar uma atmosfera de discussão. For conveniente diluir o formalismo do grupo. Desejarmos estimular a discussão e o raciocínio.

4. Como usar a técnica

O coordenador propõe o problema e explica o qual o objetivo que pretende com o grupo. Explica como se processará a discussão e fixa o tempo disponível O grupo é dividido em dois. Um grupo formará um círculo interno (GV) e o outro um círculo externo (GO). Apenas o GV debate o tema. O GO observa e anota. Após o tempo determinado, o coordenador manda fazer a inversão, passando o grupo interno para o exterior e o exterior para o interior. Após as discussões, o coordenador poderá apresentar uma síntese do assunto debatido. Poderá ser, inicialmente, marcado um "sintetizador".

Dinâmicas em grupo:

A FLOR E OS ESPINHOS

OBJETIVO:

Trabalhar o mundo interior de cada colega de equipe visando criação de um clima adequado à fase da LIMPEZA do 5 “S”.

CENÁRIO:

Lembrar, com a equipe, as inúmeras situações que nos ferem ao longo da nossa vida profissional. Usando música de fundo, criar um clima em que venham a tona as lembranças dos nossos dissabores profissionais. Buscar, em seguida, lembrar também das experiências positivas, das esperanças cultivadas, e que se constituem na força motora que nos faz levantar e prosseguir sempre. Nesse momento sugere-se usar música instrumental um pouco mais alegre.

DESENVOLVIMENTO:

Entregar a cada colega um quadrado recortado em papel marrom no momento em que estiverem sendo lembrados os dissabores.

Pedir que cada um registre nele as lembranças mais amargas de sua experiência profissional. Deixar que o grupo processe calmamente esse momento. Em seguida, no momento em que se buscam as experiências agradáveis e as esperanças positivas, entregar um quadrado recortado em papel vermelho, e pedir que cada um registre nele as lembranças felizes ou os sentimentos positivos.

Logo depois de processado esse momento pedir que façam um canudinho bem fino com o papel marrom, e, através de dobradura (ao meio duas vezes, abrindo as pétalas), uma flor com o vermelho. Apertando os vértices do vermelho fazer uma ponta que possa ser introduzida no canudinho. As alegrias e esperanças são a flor; os dissabores são os espinhos. Toda flor possui espinhos mas os espinhos são a base de sustentação para a flor.

PROCESSAMENTO:

Sugerir que cada um compartilhe com um dos colegas sua reflexão. Nesse momento, se alguém quiser, podem se trocar as flores, buscando nos colegas uma forma de amenizar os espinhos, reforçando as flores.

A FONTE

OBJETIVO:

Demonstrar a influência dos modelos mentais na interpretação dos fatos

DESENVOLVIMENTO:

Divide-se o grupo em quatro grupos menores.

Solicitar a cada grupo que responda a seguinte questão: Vocês receberam esta mensagem: “Você anda trabalhando bastante”. Como você interpretaria essa mensagem se ela lhe fosse transmitida por: médico, seu chefe, sua mãe, uma pessoa que está tentando tomar seu lugar na empresa. O grupo deve discutir qual a impressão que a frase, dita pela pessoa indicada, deixa no grupo, sendo que para cada grupo, um dos indicados acima disse a frase. Escolhe-se um relator que deve repassar ao grupão a conclusão do grupo, sem identificar quem disse a frase. Isto deve ser tarefa do grupão.

MATERIAL:

Papeletas com a frase para cada grupo e papel e caneta para os participantes

TÉCNICAS DE DINÂMICAS EM GRUPO

01 - DISCUSSÃO LIVRE

1. Caracterização da técnica

Reunião informal de pequeno grupo com livre apresentação de idéias, sem qualquer limitação quanto à exequibilidade. Possibilita o máximo de criatividade e estímulo, permitindo o exame de alternativas para solução de problemas dentro de uma atmosfera de reflexão e comunicação.

2. A técnica é útil para:

Aprofundamento do estudo de um tema.

Discussão de problemas e exame de soluções.

Explorar novas possibilidades, assegurando idéias dinâmicas e novas que poderão ser aproveitadas.

Tomada de decisão cujo cumprimento não seja urgente.

Somente para avaliação do processo do grupo.

3. Use a técnica quando:

O grupo não possuir mais de 15 membros ou use mini-grupos de 5.

Os membros forem relativamente maduros e quando se conhecem o suficiente para dialogarem livremente.

Houver uma atmosfera de liberdade de expressão

Não houver comprometimento com padrões e fórmulas usuais.

Os membros do grupo possuírem flexibilidade para criar novas soluções ou apontar novas diretrizes.

O grupo for homogêneo.

O grupo tiver objetivos comuns.

Houver tempo suficiente para abordar-se o problema com calma e método.

4. Como usar a técnica

Conhecer a amplitude do problema a ser debatido, fixando as linhas de discussão e o tempo disponível para a reunião.

Estabelecer um ambiente informal que facilite a comunicação e a cooperação entre os membros.

Interpretar a técnica a ser usada na reunião.

Escolher um encarregado para fazer as anotações e registros das idéias apresentadas.

5. Esclarecer que são normas da discussão livre:

as idéias têm de ser expressas sem qualquer limitação quanto às possibilidades de execução. as idéias só serão rejeitadas se não se relacionarem com o assunto em discussão, ou seja, podem ser desenvolvidas e detalhadas, mas Não restringidas (função do logicizador, conforme consta da relação de FUNÇÕES).

02 - DISCUSSÃO 6/6

1. Caracterização da técnica

Consiste no fracionamento de um grupo numeroso em pequenos grupos a fim de facilitar a discussão. A denominação provém do fato de haver sido o método difundido por J.D. Phillips, e por serem os pequenos grupos formados por 6 pessoas que discutem o assunto durante 6 minutos. Entretanto, essa característica não é rígida, podendo o grupo alterar tanto o número como o tempo, de acordo com a conveniência. A técnica permite a participação de todos os presentes numa atmosfera informal; estimula a troca de idéias, encoraja a divisão de trabalho e a responsabilidade; ajuda os membros a se libertarem de suas inibições e participação num debate.

2. A técnica é útil para:

Obter informações do grupo sobre seus interesses, problemas, etc.

Levantar dados e sugestões dos participantes para aproveitamento no planejamento de atividades, programas, diretrizes.

Criar um clima de receptividade que facilite o aprendizado.

Analisar e buscar soluções para problemas. Maior participação operativa e efetiva de todos os membros do grupo.

3. Use a técnica quando:

For conveniente diluir o formalismo de um grupo e criar um clima de cooperação e envolvimento pessoal dos membros.

Desejarmos os níveis de participação e comunicação, for necessário reunirmos rapidamente as idéias, sugestões ou opiniões de um grupo.

Desejarmos obter ou verificar se existe consenso. Desejarmos verificar cada membro com o grupo.

Desejarmos estimular a discussão e o raciocínio. A natureza do assunto exigir sua discussão em grupos pequenos. Desejarmos obter uma visão pluridimensional do assunto.

As condições físicas do ambiente permitirem o deslocamento de cadeiras e sua arrumação em círculos. Se pretender enfatizar a troca de experiências. A técnica é de pouca valia para difusão de informações, salvo se houver permutação entre os grupos.

4. Como usar a técnica

Planejar, com antecedência, as perguntas, problemas ou roteiro de discussão que serão colocados aos subgrupos.

Explicar ao grupo o funcionamento da técnica, sua finalidade, o papel e as atitudes esperadas de cada membro e o tempo disponível para a discussão.

Dividir o grupo em subgrupos, aproveitando para colocar juntos os membros que ainda não se conhecem e evitar as "panelinhas".

Solicitar aos membros dos pequenos grupos que se apresentem, escolham um coordenador para os debates e um relator ou secretário para fazer as anotações.

Cada grupo deve ser montado com um número de membros igual ao número de subgrupos. Isto possibilitará a rotação dos grupos como indicado em "h".

Distribuir cópias escritas dos assuntos a serem discutidos.

Esclarecer qual o tempo disponível. O tempo pode ser prorrogado, se conveniente.

Terminado o tempo, cada elemento de cada subgrupo receberá um número. Agora os subgrupos tornam a se reunir, mas todos os "1" num grupo; todos os "2" noutros; e assim por diante. Cada um apresentará para o subgrupo as conclusões do seu antigo subgrupo. Os relatores dos subgrupos (os dois) reunir-se-ão para elaborar um único relatório, que poderá ser oral ou escrito, para apresentá-lo ao grupão.

Obs. Fazer as trocas com o cuidado de romper as "panelinhas" e fazer as "aproximações". Pode ser feito um sistema de fracionamento do texto.

DINÂMICA: MÚSICA EM LETRAS



O texto não tem sentido. Nem precisa! O que importa aqui é criar uma coreografia bem animada

IDADE A partir de 7 anos.

O QUE DESENVOLVE Percepção auditiva, criatividade, coordenação motora e socialização.

MATERIAL Papel e caneta ou lápis.

ORGANIZAÇÃO A turma se divide em grupos.

COMO BRINCAR Peça aos alunos para criarem uma seqüência de movimentos baseada no texto abaixo. Depois, eles podem inventar uma melodia.

MIS CLOF DARA DARA TIRO LIRO /
CLI CLE CLOF DARA DARA TIRO LÁ /
É TCHUNG, É TCHUNG,
É TCHUNG /
BIRI BIRI SENG CATAFARIUNG /
É TCHUNG É TCHUNG É TCHUNG /
BIRI BIRI SENG
CATA CATAFAU /
CATAFAU, CATAFAU, FAU, FAU /
FAU, FAU.

LEMBRETE A turma também pode inventar um texto. Cuide apenas para que seja algo totalmente inédito. Isso evita que haja associações com músicas conhecidas.

Fonte: revista escola

DINÂMICA: FORMANDO GRUPOS



FORMANDO GRUPOS

Um detalhe vai determinar quem faz parte da equipe

IDADE A partir de 6 anos.

O QUE DESENVOLVE Agilidade de movimentos, atenção, concentração e socialização.

ORGANIZAÇÃO Livre.

COMO BRINCAR Os alunos devem formar grupos de acordo com uma regra que você estabelece. Você diz: “Atenção, quero um grupo com todos que estão de bermuda” ou “Uma equipe com quem tem cabelo curto e outra com quem tem cabelo comprido”.

E as crianças correm para se reunir. A atividade pode ser incrementada se cada grupo receber uma tarefa. Por exemplo: “Os que estão de camiseta branca devem colocar sobre a minha mesa uma agenda de telefones”. Essa brincadeira também pode ser feita para determinar a formação de grupos para trabalhos escolares. A atividade dura enquanto a turma tiver interesse.

DINÂMICA DA ESCOLHA



A um grupo de 10 pessoas reunidas, propõe-se um problema hipotético.

Como por exemplo o fato de que cairá em 20 minutos uma bomba atômica sobre a região em que vocês estão; como a possibilidade do ataque atômico já existia antes, existe um abrigo especial, mas que só acolhe doze pessoas.

Além dos 10 participantes da dinâmica, que já têm lugar assegurado, propõe-se que vocês escolham, em consenso, uma única pessoa a mais para levar, entre três que estão fora do abrigo: um aidético, uma freira e uma menina.

Não há como levar mais de uma pessoa, e quem ficar de fora estará com a sentença de morte decretada. A discussão certamente pegará fogo, porque cada pessoa tem uma carga cultural, emocional, social, familiar, que a fará ter uma prioridade diferente da prioridade do vizinho. Alguns pensarão em deixar de fora o aidético (vai morrer, mesmo...) e levar a menina (porque ela tem ainda uma vida inteira pela frente).

Mas e a freira? A intenção, nesta dinâmica de grupo, é saber como cada pessoa trabalha o consenso, como consegue liderar ou como aceita a liderança, como organiza a apresentação de suas idéias, que poder de argumentação tem para levar as outras pessoas a aceitarem a sua prioridade.

DINÂMICA DO SOCIOGRAMA

Esta dinâmica é, geralmente, desenvolvida a fim de se descobrir os líderes positivos e negativos de um determinado grupo, pessoas afins, pessoas em que cada um confia. É muito utilizada por equipes esportivas e outros grupos. Material: papel, lápis ou caneta.

Desenvolvimento: Distribui-se um pedaço de papel e caneta para cada componente do grupo. Cada um deve responder as seguintes perguntas com um tempo de no máximo 20-60 segundos, cronometrados pelo Coordenador da dinâmica.

Exemplo de Perguntas:

- 1) Se você fosse para uma ilha deserta e tivesse que estar lá por muito tempo, quem você levaria dentro desse grupo?
- 2) Se você fosse montar uma festa e tivesse que escolher uma (ou quantas desejarem) pessoa desse grupo quem você escolheria?
- 3) Se você fosse sorteado em um concurso para uma grande viagem e só pudesse levar 3 pessoas dentro desse grupo, quem você levaria?
- 4) Se você fosse montar um time e tivesse que eliminar (tantas pessoas) quem você eliminaria deste grupo?

Obs: As perguntas podem ser elaboradas com o fim específico, mas lembrando que as perguntas não devem ser diretas para o fim proposto, mas em situações comparativas. De posse dos resultados, conta-se os pontos de cada participante e interpreta-se os dados para utilização de estratégias dentro de empresas e equipes esportivas.

TÉCNICA DE PENETRAÇÃO

Objetivos:

- a) Vivenciar o desejo de merecer consideração e interesse;
- b) Sentir a alienação, o isolamento, a solidão, sensação de estar excluído de um grupo.

Tamanho do grupo:

Qualquer tamanho, uma vez que serão escolhidos membros para participar do exercício.

Tempo exigido:

Quinze minutos, aproximadamente.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente ampla para poder acomodar todos os participantes.

Processo:

- I. O animador escolhe umas cinco a sete pessoas que serão identificadas como "de dentro" e que ficam de pé, no centro do grupo, formando um círculo apertado com os braços entrelaçados. Tanto podem ficar viradas para dentro como para fora;
- II. A seguir, escolherá uma pessoa do grupo que será o "intruso" e que deverá tentar penetrar no círculo da maneira que puder, e os componentes do círculo procuram conservá-lo fora;
- III. O "intruso" tentará abrir o círculo e toma seu lugar ao lado dos outros como um membro regular, podendo o animador indicar outro membro como "intruso", já que essa atividade costuma despertar grande empatia;
- IV. No final do exercício, os "intrusos" e os outros membros, que funcionaram como observadores, farão os comentários acerca da experiência. É importante observar se os "intrusos" tentaram penetrar usando a força ou o diálogo.

FONTE: Exercícios Práticos de Dinâmica de Grupo, Silvino José Fritzen. 10ª edição. 2º volume, Editora Vozes, 1987. Petrópolis, RJ

DINÂMICA: REFLEXÃO

🎈🎈🎈 Como transformar defeitos em virtudes?

Desenvolvimento: Animador: "Falando em cores do arco-íris...vamos pensar na harmonia que existe entre elas, nas partículas de água que refletem de formas diferentes, na água que bebemos, no ciclo da vida... e vamos escolher uma bexiga que retrate uma das cores desse arco-íris que estamos vendo."

Os participantes, em posse de suas bexigas, fecham os olhos e ouvem novamente o animador:
-Vocês terão que encher uma bexiga, ao máximo, sem estourá-la e não poderão abrir os olhos.

Deverão segurar o balão apenas pelo "caninho".

O animador solicita aos participantes que encham cada vez mais os seus balões e, quando observar que várias bexigas já estouraram, promove a reflexão.

Pontos relevantes para serem refletidos:

*Quando paro sem encher muito a bexiga, contento-me com o pequeno porque tenho medo!
(Colocamos menos do que poderia ser colocado).

*Mais e melhor, até estourar! Exagero também é erro. (A regra era clara: não podia estourar).

Ter controle da situação é uma virtude, mas não posso querer controlar tudo!

Qual é o nosso ponto de equilíbrio?

É preciso ir em frente, porém, respeitando as regras do grupo, o limite do outro.

Nosso grande desafio é NOS CONHECERMOS MELHOR!

"Não são as virtudes que dão grandeza ao homem, mas o homem que faz as suas virtudes!"

DINÂMICAS

O Bem Comum: A Dinâmica dos Quadrados

Esta atividade pode ser desenvolvida, por exemplo, nas disciplinas de Arte e Matemática.

Objetivo: Esta dinâmica visa levar o grupo a refletir concretamente acerca das atitudes básicas e necessárias para a busca do bem de toda a comunidade.

Elementos necessários:

- a) Elaborar previamente os quadrados, segundo os modelos indicados (ver ilustração na parte final da exposição da dinâmica).
- b) Distribuir as diversas partes de cada um dos quadrados em envelopes de carta, com três partes diferentes, retiradas de três quadrados diferentes.
- c) Preparar várias mesas pequenas para facilitar a elaboração dos quadrados.

1º Momento

O coordenador convida quatro participantes a sentar-se em volta de cada uma das mesas.

Recomenda-se a todos particular seriedade e silêncio no desenvolvimento do trabalho; são indicados, dentre os demais participantes vários que atuarão como observadores, em torno de cada uma das mesas, para prestar conta de forma como serão armados os quadrados.

O coordenador fará estas recomendações

Para os que irão elaborar os quadrados:

- a) Não falar. Não fazer sinais de qualquer tipo uns aos outros. Não se apoderar das partes dos quadrados. Não pedir nenhuma parte do quadrado.
- b) Pode-se ceder alguma parte do quadrado. Pode-se desfazer o quadrado para ajudar outro participante.
- c) Os quadrados devem ser feitos todos com os três pedaços que os conformam.
- d) Todos os quadrados serão iguais.

Para os observadores:

- a) Vão limitar-se à observação e a anotar em silêncio.
- b) Não podem ajudar, nem sugerir, nem fazer sinais.
- c) No plenário, prestarão contas das suas observações quanto às atitudes dos que elaborarão os quadrados, atitudes positivas ou negativas:
 - participação no trabalho;
 - espírito de iniciativa ou passividade;
 - derrotismo ou colaboração com os companheiros;
 - egoísmo ou altruísmo;
 - nervosismo ou domínio pessoal.

O coordenador distribuirá os envelopes com os pedaços que conformam os quadrados; a um sinal que fizer, cada participante abrirá o seu envelope e iniciará a tarefa. Os que terminarem primeiro esperarão em silêncio que os outros companheiros terminem o trabalho.

2º Momento

É estabelecido um diálogo dirigido pelo coordenador, com perguntas do tipo:

- a) Como se sentiu durante a elaboração dos quadrados (nervoso, sereno, inquieto)? Por quê?
- b) Quem encontrou no envelope os três pedaços exatos do quadrado?
- c) Qual foi a maior dificuldade encontrada durante a dinâmica?
- d) Como poderia ter sido mais fácil formar os quadrados?
- e) O silêncio foi um obstáculo ou uma ajuda? Por quê?
- f) Notou colaboração entre os companheiros?
- g) Ficou incomodado sentindo-se observado?
- h) O fato de não ter encontrado no envelope os três pedaços do quadrado necessários para formá-lo sem nenhuma dificuldade ensina-lhe o quê?
- i) Alguém foi capaz de desarmar o seu próprio quadrado já montado para ajudar, com um dos seus pedaços, outro companheiro?
- j) Alguém, depois de haver feito o seu quadrado, com ar de satisfação, marginalizou-se do trabalho?
- l) Alguém pensou em ajudar os outros, antes de fazer o seu próprio trabalho?
- m) Estas atitudes refletem o quê do espírito de cada um?
- n) Esta dinâmica tem semelhanças com a vida? Quais? Indique circunstâncias nas quais estas semelhanças ocorrem.
- o) Que relação vêem entre o aprendido nesta dinâmica e o apresentado no trabalho anterior, quanto à comunidade política como exigência para a realização humana?

Dinâmica de Grupo > OS CORPOS REVELAM UMA POSIÇÃO SOCIAL

Objetivos:

- a) Sentir que atrás de nosso corpo há a instituição (os organismos, os ritos, os direitos e os temores);
- b) Sentir que atrás da instituição há outras instituições;
- c) Sentir que atrás das instituições há pessoas, há decisões tomadas por elas, há relações que se estabelecem entre elas, e situações da primeira infância que se reproduzem.

Tamanho do grupo:

Até trinta pessoas.

Tempo exigido:

Cerca de uma hora, dependendo do tamanho do grupo.

Material:

Lápis ou caneta e folhas em branco.

Ambiente físico:

Uma sala com cadeiras, suficientemente ampla para acomodar todas as pessoas participantes.

Processo:

I. O animador começa propondo ao grupo que cada qual se imagine em “situações passadas da vida em que não se sentiram à vontade nas comunicações com outras pessoas”. Ou ainda, situações em que as palavras não saíram facilmente, pelo acanhamento, medo ou outras dificuldades. Quase todas as pessoas passaram por tais situações, na vida.

II. Após uns seis ou sete minutos, todos, um a um lêem suas anotações.

III. Geralmente se observa que as situações mais constrangedoras e apresentadas pela maioria dos grupos se referem à comunicação com os “superiores”, e não com iguais ou com “inferiores”.

IV. Diante dessa situação, o animador escolhe para o exercício uma secretária e dois protagonistas e propõe a dramatização do seguinte fato: Uma determinada pessoa foi procurar o chefe de pessoal de uma empresa para informar-se acerca de um emprego, antes de candidatar-se ao mesmo. O pretendente bate à porta. A secretária atende, convidando-o a entrar. Ao atender, saúda-o, pedindo que aguarde sentado, entra na sala do chefe para anunciá-lo. Enquanto espera, apressado e nervoso, procura no bolso um bilhete no qual anotara o seu pedido. Nisso aparece a secretária, o que não permitiu fosse lido o bilhete, antes de ser atendido pelo chefe.

O chefe pede para entrar, anuncia a secretária. Imediatamente ele se levanta, e, com um sorriso nos lábios, entra. Olha para o chefe, que continua sentado à sua mesinha, parecendo neutro, preocupado com seu trabalho, de escritório. “Bom-dia”, diz ele, e espera mais um pouco. Após alguns minutos, o chefe manda-o sentar. Ele se assenta na beirada da cadeira, ocupando só um terço da mesma. Acanhado, meio encurvado, a cabeça inclinada levemente para frente, começa a falar, dizendo ter lido um anúncio de que a empresa estava precisando contratar mais funcionários e que, antes de candidatar-se, desejava obter algumas informações a respeito do trabalho. Sua fala é fraca, tímida preocupando-se em não dizer demais. Sua cabeça está apoiada nas mãos, olhando sempre o chefe por baixo das sombrancelhas.

Eis que o chefe, que até agora permanecia calado, diz ao candidato: “Fale-me primeiro algo a respeito de sua formação e de sua experiência”.

A esta altura, o candidato já não insiste em ter informações, procurando responder imediatamente à pergunta do chefe, continuando sempre sentado na beirada da cadeira;

V. Nisso, o animador aplica uma técnica usada em psicodramatização. Pára e inverte os papéis. O candidato se torna o chefe do pessoal, sentando-se no escritório, no lugar ocupado pelo chefe, e este ocupa a posição do candidato, fazendo o seu papel;

VI. É importante observar como o comportamento das pessoas muda radicalmente. O candidato toma uma posição reta, firme, sentando-se corretamente. Enquanto o chefe deixa seu ar de autoridade, e apresenta-se humilde, acanhado, falando com voz sumida. E o exercício continua.

VII. O animador pede aos observadores do grupo que façam uma lista das anotações de tudo o que constatarem e a mensagem que os dois protagonistas deixaram na dramatização.

VIII. A seguir, cada observador lerá suas anotações, e segue a verbalização acerca da experiência vivida.

FONTE: Exercícios Práticos de Dinâmica de Grupo, Silvino José Fritzen. 10ª edição. 2º volume, Editora Vozes, 1987. Petrópolis, RJ

DINÂMICA DE APRESENTAÇÃO

 Objetivo: Conhecer os colegas através de suas características.

Duração: 30 minutos.

Material: Cartões com gravuras diversas em número superior aos participantes.

Desenvolvimento:

1. Espalhar na sala todos os cartões e pedir que as pessoas circulem, olhando todos os postais, procurando, primeiro com o olhar, um com o qual se identifique.
2. Depois de alguns minutos, pedir que cada um escolha o seu cartão e se apresente pelo nome, e pelo motivo que o levou a escolher aquele postal.

Sugestões para reflexão: Levantar com o grupo os pontos comuns e divergentes que apareceram na apresentação e a sua importância nas relações de grupos.